

# UPAYA PENCAPAIAN KINERJA TUGAS DENGAN MENGEMBANGKAN FAKTOR KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMPETENSI DAN MOTIVASI

(Studi pada Pegawai Bagian Keuangan di Kabupaten Sragen)

**Aris Tri Haryanto, Septiana Novita Dewi**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa Surakarta

[Arisharyanto26@yahoo.co.id](mailto:Arisharyanto26@yahoo.co.id), [Septianadewi25@yahoo.co.id](mailto:Septianadewi25@yahoo.co.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menguji secara empiris dampak karakteristik individu pegawai dan kompetensi terhadap kinerja tugas dengan motivasi sebagai variabel intervening. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi dengan 115 responden. Hasil Uji Hipotesis adalah: Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel karakteristik individu, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil perhitungan nilai  $R^2$  total sebesar 0,973 dapat diartikan variasi kinerja tugas pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen dijelaskan oleh variabel karakteristik individu, kompetensi dan motivasi sebesar 97,3% dan sisanya 2,7% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh komunikasi dan pengawasan. Dari analisis jalur diketahui jalur langsung kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, merupakan jalur yang dominan atau efektif untuk meningkatkan kinerja tugas. Sehingga lebih efektif melalui jalur langsung.

**Kata Kunci :** *Karakteristik Individu, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Tugas*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor lain akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 2014). Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia

sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan karena sumber daya manusia yang dimiliki organisasi berkualitas serta memiliki motivasi kerja yang tinggi dari setiap diri pegawai. Adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri setiap pegawai tentu saja akan membuat pegawai tersebut semakin giat dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut tentu saja memberikan dampak positif bagi organisasi. Robbin (2016) mengungkapkan bahwa motivasi pegawai dalam bekerja tercermin melalui kesediaan seorang pegawai untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi tentu saja mengharapkan setiap pegawai memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, sebab dengan adanya motivasi kerja akan memberikan dampak bagi organisasi. Apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, pegawai tersebut bersedia untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan organisasi, sebaliknya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah akan dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi perlu untuk meningkatkan serta mempertahankan motivasi kerja pegawai agar tetap tinggi.

Motivasi pegawai merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan kinerja merupakan perkembangan dari suatu organisasi. Dengan adanya perkembangan ini tentunya tidak lepas dari motivasi pegawai yang berkualitas. Stoner (2019) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai diantaranya meliputi karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja. Karakteristik individu dapat dilihat melalui minat, sikap dan kebutuhan. Dengan adanya karakteristik individu yang berupa minat yang tinggi, sikap yang baik serta adanya kebutuhan maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat. Karakteristik situasi kerja tercermin melalui lingkungan kerja langsung (*immediate work environment*) dan tindakan organisasi (*organizational action*). Lingkungan kerja langsung meliputi sikap dan tindakan dari rekan kerja

dan *supervisor* serta iklim atau suasana yang tercipta. Tindakan organisasi berkaitan dengan *reward practices* dan budaya organisasi suatu organisasi. Dengan adanya karakteristik situasi kerja yang baik maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat.

Organisasi pemerintah harus memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu organisasi memperoleh prestasi, apabila kinerja turun dapat merugikan organisasi sehingga kualitas sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperbaiki. Kinerja tugas perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel karakteristik individu dan karakteristik individu yang dapat berpengaruh pada tingkat motivasi kerja dan kontekstual pegawai.

Dalam Ilmu Manajemen, seorang manajer harus mengetahui perilaku individu. Setiap individu-individu ini tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu. Gibson (2019) mengungkapkan bahwa karakteristik individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan, pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang bersangkutan. Steers (2016) berargumentasi bahwa Karakteristik individu meliputi masa kerja, tingkat pendidikan dan kebutuhan untuk berprestasi. Mathis (2014) membagi karakteristik individu kedalam beberapa bagian yaitu minat, jati diri, kepribadian dan latar sosial.

Meningkatkan kinerja tugas, karakteristik individu harus dikembangkan, dimana dengan karakteristik individu, pegawai dapat menentukan karir individunya. Kegiatan paling penting untuk melihat pengembangan kinerja individu dapat dilihat dari baik buruknya kinerja yang dicapai (Werther, 2016).

Karakteristik individu, terdiri dari minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas pegawai dan meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang seseorang peroleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karakteristik lingkungan kerja adalah faktor-faktor, dalam lingkungan kerja seseorang. Karena motivasi erat hubungannya dengan kinerja. Suatu motivasi tertentu dari pegawai yang dipengaruhi oleh ketiga karakter tersebut diduga akan mempengaruhi kinerja tertentu pula dari pegawai tersebut. Dimas Prasetyo (2018),

Arief Subyantoro (2019), Risman (2013), Dian Romel (2013), Setyawan (2014), menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai dan kinerja tugas. Penelitian yang dilakukan Nofendri, 2013 yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran, Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kontekstual Sebagai Variabel Intervening” hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan masih adanya inkonsistensi hasil penelitian, sehingga masih perlu dilakukan penelitian kembali yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja tugas.

Dari karekteristik Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen berupa tingkat usia yang berbeda, pengalaman kerja yang berbeda dan tingkat pendidikan yang berbeda membuat karakteristik yang dimiliki oleh pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen mempunyai cara pandang yang berbeda, sehingga usahamenyamakan persepsi dan demi pencapaian kinerja yang optimal dilingkungan Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen perlu dikaji lebih mendalam.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kompetensi. Kompetensi yang dimiliki para pegawai di bagian keuangan Kabupaten Sragen tentulah sangat kompleks, karena selain nama instansi yang sudah dikenal masyarakat luas maka pribadi pegawai yang menyandang pegawai di bagian keuangan Kabupaten Sragen ini memang betul-betul pegawai yang memiliki kompetensi dalam tugasnya masing-masing. Dengan kompetensi dapat menumbuhkan tanggungjawab, dan partisipasi pegawai untuk belajar menilai dan mempengaruhi kebijakan umum serta memberanikan diri berperan dalam berbagai kegiatan. Karena pegawai yang berkualitas dan profesional akan melaksanakan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja tugas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmila Sari (2016) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja tugas. Berdasarkan hasil penelitian Rahmila Sari (2016) diyakini terdapat hubungan antara kompetensi terhadap kepuasan dan kinerja tugas. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka kompetensi digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen yang kebanyakan pegawai masih memiliki karakteristik individu yang berbeda dan tingkat kompetensi yang berbeda hal ini dapat dilihat dari segi tingkat pendidikan yang berbeda-beda serta adanya masa kerja yang berbeda yang membuat karakter yang dimiliki tiap individu juga berbeda yang nantinya akan menimbulkan persepsi yang berbeda pula dalam mengambil keputusan, sehingga kompetensi yang dimiliki kurang tersalurkan secara optimal hal ini akan berdampak pada kinerja tugas menjadi kurang optimal. Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka peneliti memilih untuk mengambil judul: “Upaya Pencapaian Kinerja Tugas Dengan Mengembangkan Faktor Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Motivasi (Studi pada Pegawai Bagian Keuangan di Kabupaten Sragen)”.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen sejumlah 115 pegawai. Berdasarkan teori maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel dengan metode sensus, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 115 responden Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Instrument**

Hasil uji validitas dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel} = 0,181$  dan didapatkan hasil dari seluruh item pertanyaan *Karakteristik Individu, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Tugas* semua valid. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien ( $r$ ) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*rule of thumb*) sebesar 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan seluruh variabel dalam keadaan reliabel

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
Karakteristik individu	0,825	Alpha	Reliabel
Kompetensi	0,875	Cronbach>	Reliabel
Motivasi	0,925	0,60 maka	Reliabel
Kinerja	0,887	reliabel	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2020

### Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

**Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Persamaan 1**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1,645	1,093		-1,504
	Karakteristik Individu	,422	,056	,433	7,515
	Kompetensi	,627	,067	,541	9,380
					Sig.
					,135
					,000
					,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber :Hasil Olah Data, 2020

Dari hasil persamaan regresi pertama di atas, dijelaskan sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,433 X_1 + 0,541 X_2$$

Keterangan:

1.  $\beta_1$  = koefisien regresi karakteristik individu sebesar 0,433 hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen.
2.  $\beta_2$  = koefisien regresi kompetensi sebesar 0,541 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen, hal ini berarti apabila kompetensi ditingkatkan.

## Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,071	,788		6,433	,000
	Karakteristik Individu	,283	,049	,317	5,747	,000
	Kompetensi	,399	,064	,376	6,257	,000
	Motivasi	,301	,067	,328	4,463	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Tugas

Sumber : Data yang diolah, 2020

Dari hasil persamaan regresi kedua di atas, maka dijelaskan sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,317 X_1 + 0,376 X_2 + 0,328 X_3$$

Keterangan:

1.  $\beta_1$  = koefisien regresi karakteristik individu sebesar 0,317 hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja tugas pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen.
2.  $\beta_2$  = koefisien regresi kompetensi sebesar 0,376 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja tugas pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen.
3.  $\beta_3$  = koefisien regresi motivasi sebesar 0,328 hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja tugas pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen.

### Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,000 > 0,05$ , sehingga **hipotesis 1 terbukti**.

2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ , sehingga **hipotesis 2 terbukti**.
3. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ , sehingga **hipotesis 3 terbukti**.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ , sehingga **hipotesis 4 terbukti**.
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ , sehingga **hipotesis 5 terbukti**.

## Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609,637	3	203,212	251,901	,000 <sup>a</sup>
	Residual	89,545	111	,807		
	Total	699,183	114			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Karakteristik Individu, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Tugas

Sumber :Hasil Olah Data, 2020

Hasil uji F diketahui besarnya nilai  $F = 251,901$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel karakteristik individu, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan nilai  $R^2$  total sebesar 0,973 dapat diartikan variasi kinerja tugas pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen dijelaskan oleh variabel karakteristik individu, kompetensi dan motivasi sebesar 97,3% dan sisanya 2,7% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh komunikasi dan pengawasan.



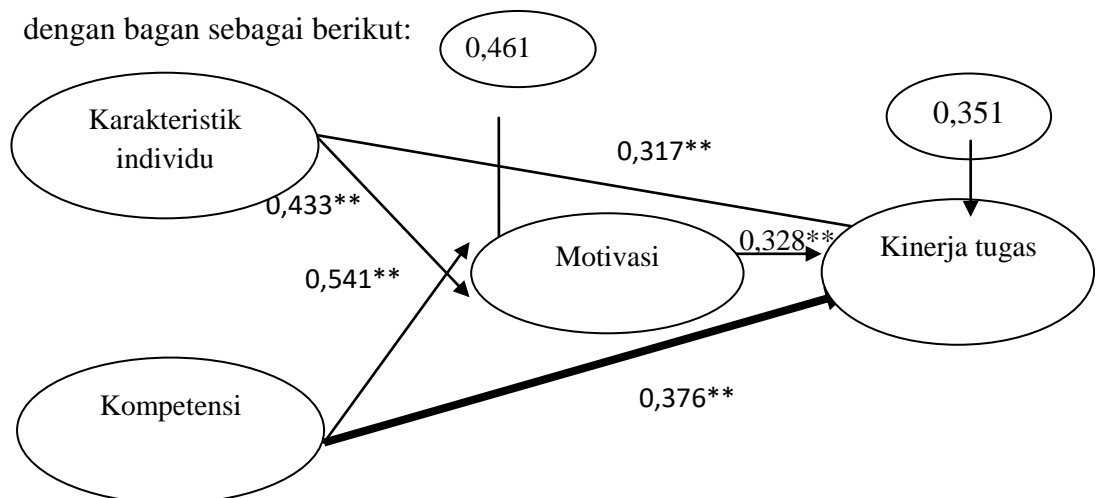
### Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.

**Tabel 5. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung**

Dari Variabel	Koefisien Jalur		Total Pengaruh	Signifikansi	
	Langsun g	Tidak Langsung		Test Statist ic	P- Valu e
Karakteristik individu → Kinerja	$P_3=0,317$				
Kompetensi → Kinerja	$P_4=0,376$				
Karakteristik individu → Motivasi → Kinerja		$P_1 \times P_5$ $= 0,433 \times 0,328$ $= 0,142$	$P_3 + (P_1 \times P_5)$ $= 0,317 + 0,142$ $= 0,459$	4.136	0.000
Kompetensi → Motivasi → Kinerja		$P_2 \times P_5$ $= 0,541 \times 0,328$ $= 0,177$	$P_4 + (P_2 \times P_5)$ $= 0,376 + 0,177$ $= 0,553$	4.186	0.000

Sumber: Data diolah 2020

Dari tabel di atas hubungan antar variabel dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut:



**Gambar 1. Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung**

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Kinerja melalui Motivasi**

Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung karakteristik individu terhadap kinerja tugas pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen adalah pengaruh yang efektif karena memiliki nilai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Meningkatkan karakteristik individu. Hal yang perlu dilakukan adalah dengan cara melihat skor tertinggi dalam uji validitas karakteristik individu adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap karakteristik individu: Pekerjaan yang optimal tergantung pada minat yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, Pegawai melakukan pekerjaan dengan optimal karena merupakan kebutuhan individual dan Pengetahuan tentang pekerjaan yang berbeda-beda dapat memberikan cara pandang strategi yang berbeda pula.

### **2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja melalui motivasi.**

Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja tugas pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen adalah efektif karena memiliki nilai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Meningkatkan kompetensi untuk meningkatkan kinerja tugas. Hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kompetensi adalah dengan cara melihat skor tertinggi dalam uji validitas kompetensi adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap kompetensi: Pegawai selalu merencanakan hal-hal yang efektif agar pekerjaan segera terselesaikan. Misalnya mengerjakan tugas yang telah dijadwalkan, Pegawai selalu menyusun setiap kegiatan yang positif untuk memajukan organisasi dan Pegawai selalu mampu merumuskan setiap masalah yang terjadi.

## **KESIMPULAN**

### **1. Hasil Uji Hipotesis adalah:**

- a. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen.

- b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen.
  - c. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen.
  - d. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen.
  - e. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen.
2. Kesimpulan analisis jalur diketahui jalur langsung kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, merupakan jalur yang dominan atau efektif untuk meningkatkan kinerja tugas, sehingga lebih efektif melalui jalur langsung.

## **SARAN**

1. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja, untuk itu pihak Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen sebaiknya lebih memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kompetensi. Demikian kompetensi dengan cara :Pegawai meningkatkan perencanaan hal-hal yang efektif agar pekerjaan segera terselesaikan, mengerjakan tugas yang telah dijadwalkan, Pegawai meningkatkan penyusunan setiap kegiatan yang positif untuk memajukan organisasi dan Pegawai meningkatkan kemampuan merumuskan setiap masalah yang terjadi.
2. Karakteristik individu perlu ditingkatkan, hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan karakteristik individu antara lain:Pekerjaan yang optimal tergantung pada minat yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, Pegawai melakukan pekerjaan dengan optimal karena merupakan kebutuhan individual dan Pengetahuan tentang pekerjaan yang berbeda-beda dapat memberikan cara pandang strategi yang berbeda pula.
3. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya dapat menambah sampel penelitian agar hasilnya lebih maksimal ataupun dapat mengganti model penelitian agar hasilnya lebih baik lagi.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga sebaiknya motivasi digunakan sebagai variabel intervening.

## REFERENSI

- Agung. 2018. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal ISSN 0852.8144*, Vol.6 No.2
- Ardana dkk.2018. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arief Subyantoro, 2019. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, vol.11, no. 1, maret 2019: 11-19
- Cooke, Ernest (2016). Effect of work stress Control of Motivation in Sales Management trough The Compensation Plan on performance. *Journal of Marketing Theory and Practise*
- Destia, (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 12, No.3, Oktober 2015 : 42 - 54
- Didik, Rudi dan Edy, (2013). Pengaruh Implementasi Kebijakan, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Sekretaris Desa Di Kabupaten Mojokerto. *DIA, Jurnal Administrasi Publik* Juni 2013, Vol. 11, No. 1, Hal. 129 -145
- Dian Romel, 2013. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Unikom. *Jurnal Manajemen*, Vol.10 No.2. Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia
- Dimas Prasetyo, 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Polysindo Eka Perkasa Di Kaliwungu, Kendal*. Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Manullang. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.

- Moh.As'ad, 2014.*Survai Diagnosis Organisasi : Konsep dan aplikasi*.Semarang : Universitas Dipenogoro
- Nofendri, 2013.Pengaruh Konflik Peran, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Tesis Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta
- Ratih Hurriyati, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Salembaempat, Jakarta
- Rahmila Sari, 2016. *Analisis Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan Karakteristik individu terhadap kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*. Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
- Ridwan, 2015, *Skala pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Riefka Gesanda, dan Bambang, (2014). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang)*.Tesis Fakultas Ilmu Administrasi
- Risman, 2013.Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Pariaman. Tesis Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta
- Setiawan dan Bodroastuti, (2014).Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang). Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala
- Sekaran U, 2010. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* Singapore: John Willey dan Sonc, Inc
- Stephen P. Robbins (2016) *Perilaku Organisasi*.Penerbit Salembaempat, Jakarta
- Werther, 2016.The rule of EmotionalExhaustion in Sales Furce Actitude and BehaviorRelationship.*Journes of TheAcademy of Mederus Setence*.Vol.27 No.1 p. 58-70